

## 여성근로자의 직무자율성, 사회적 지지와 직무열의 및 소진과의 관계에서 주도적 성격의 조절효과 검증: 생산직과 사무직의 비교

지 윤 희

유 성 경<sup>†</sup>

이화여자대학교 심리학과

본 연구는 사무직과 생산직 여성근로자의 직무자율성, 사회적 지지와 직무열의 및 직무소진의 관계에서 주도적 성격의 조절효과를 확인하였다. 그리고 이들의 관계구조 모형에서 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간 차이가 있는지 살펴보았다. 본 연구의 참여자는 만 19세 이상의 여성근로자 371명으로, 이 중 사무직 여성근로자는 244명이었고 생산직 여성근로자는 127명이었다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 여성근로자의 직무자율성, 사회적 지지와 직무열의 및 소진과의 관계에서 주도적 성격의 조절효과가 유의한 것으로 나타났다. 둘째, 조절모형에 대한 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간의 차이를 알아보기 위해 다집단 분석을 실시한 결과, 사무직 여성근로자 집단과 생산직 여성근로자 집단의 직무자율성, 사회적지지, 주도적 성격과 직무열의 및 직무소진의 관계구조에 있어 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 본 연구는 사무직과 생산직 여성근로자의 직무열의와 직무소진에 대한 이해와 이들 집단 간 차이에 대한 이해의 틀을 제공했다는데 의의가 있다. 이러한 연구 결과를 바탕으로, 사무직과 생산직 여성의 상담 및 교육적 접근에서 가지는 시사점과 제한점, 후속 연구를 위한 제언들에 대해 논의하였다.

주요어 : 여성근로자, 직무자율성, 사회적지지, 주도적 성격, 직무열의, 직무소진

<sup>†</sup> 교신저자 : 유성경, 이화여자대학교 심리학과, 서울시 서대문구 이화여대길 52

E-mail : skyoo@ewha.ac.kr

여성의 경제활동은 1980년대 43%에서 2019년 현재 53%로 꾸준히 증가하고 있다(통계청, 2019). 이와 같은 성장세는 일하는 남성과 가정을 돌보는 여성의 이분화된 생활 도식이 허물어지고(김은석, 유성경, 임인혜, 박찬정, 임지숙, 2017), 일하는 여성으로서의 정체성이 강조되면서 일에 대한 관심이 높아지고 있음을 시사한다. 여성인적자원의 증가는 경제성장 제고, 빈곤층의 감소와 출산율의 제고 및 기업의 성과와 혁신 제고 등을 통해 지속 가능한 발전을 가져올 수 있다(김태홍, 유희정, 강민정, 전용일, 2009). 하지만 남성과 여성 모두에게 평등한 근무환경 및 일·가정 양립이 가능한 기업과 사회 환경의 조성이 완전히 정착되지 못한 상태에서 일하는 여성의 증가는 개인적·조직적 맥락에서 부정적 결과를 낳는다. 이러한 상황을 반영하듯이 일하는 여성들은 개인적으로 일터에서의 한계를 경험하고, 일과 가정을 양립해야 하는 현실 속에서 우울감, 상실감, 불안감, 죄책감을 갖으면서 소진되는 현상을 경험하고 있다(원숙연, 2015; 조윤진, 유성경, 2012; 최윤정, 김계현, 2009; 하오령, 권정혜, 2006). 부정적 정서의 경험은 일터에서의 이직의도를 높이고 조직몰입도의 감소를 낳는데, 실제로 여성근로자의 평균근속년수는 남성근로자의 7.4년에 비해 짧은 4.9년으로(통계청, 2019) 여성근로자가 남성에 비해 조기에 일터에서 이탈되는 현상을 보이고 있다. 이는 여성근로자가 일터에서 다양한 요인들로 인하여 어려움을 경험하고 있음을 간접적으로 반영한다고 볼 수 있다. 더불어 일터에서의 부정적 정서 경험은 여성 개인뿐만 아니라 조직적 차원에서의 생산성 저하라는 부정적 결과를 낳고 이는 곧 국가차원에도 악영향을 미칠 수 있으므로(강혜련, 임희정, 2000;

Hughes & Galinsky, 1994; Thomas & Ganster, 1995). 다양한 맥락에서 직무에 몰입할 수 있는 긍정적 경험과 직무에서 소진되는 부정적 경험을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

일하는 여성들의 경험을 이해하는 것이 중요하고, 앞서 언급한대로 여성근로자는 남성에 비해 차별되는 고유한 특성을 가지고 있다는 것이 꾸준히 제안되고 있음에도 불구하고 일하는 여성을 대상으로 한 선행연구는 주로 고학력의 전문직(김민선, 서영석, 2015; 손진희, 2013; 조일원, 강혜영, 2016)과 의료종사자 및 교사(김수진, 2019; 남순임, 김윤희, 2019; 이은희, 이주희, 2001)를 대상으로 한 연구 혹은 남성근로자 집단과의 차이를 분석한 연구들이(김형주, 유태용, 2013; 안보배, 박세영, 2014) 주를 이룬다. Roodt와 Hakanen(2010)은 직무열의에 대한 선행연구 결과들을 종합하여 논의하면서 직종에 따라 직무자원이 달라지고 직무자원이 직무열의 및 직무소진에 미치는 영향도 다르게 나타나므로 다양한 맥락에서 탐색해보는 것이 필요하다고 주장하였다. 고용노동부(2018)의 통계에 따르면 여성취업자 중 41.9%는 사무직과 생산직에 종사하고 있고, 특히 생산직 근로자는 사무직 근로자에 비해 열악하고 체력적으로 많은 에너지를 필요로 하는 직무환경 속에서 유의하게 높은 직무스트레스 수준을 가지고 있어(이종구, 곽원석, 2001; 탁진국, 2002) 이 두 집단에서 일터에서의 경험은 상이한 양상을 가질 가능성이 크다. 평균 근속년수에 있어서도 사무직과 생산직 여성근로자는 각 5.5년과 3.4년으로 차이가 있어(고용노동부, 2018) 집단 차이에서 기인하는 개인의 구체적인 경험을 살펴볼 필요가 있다. 더욱이 생산직 여성근로자를 대상으로 한 선행연구는 대체로 심리적 변인에 대한

연구보다는 직무환경 내에서 경험하는 직무스트레스와 스트레를 유발하는 환경적 요인(김광숙, 2003) 또는 직무스트레스가 건강에 미치는 영향(이경재, 한성현, 안연순, 황정호, 김주자, 2007) 등을 살핀 연구가 주를 이루고 있다는 점에서 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 사무직과 생산직 여성근로자의 직무환경과 직무경험을 구체적으로 살펴보고, 직종별 차이가 있는지 확인하여 개인의 진로경험에서의 안녕감을 높일 수 있는 효과적인 개입전략의 수립에 대한 실제적인 정보를 제공하고, 여성근로자의 직무경험에 대한 심층적인 이해를 도모하고자 한다.

개인의 사회적 맥락에서 직무경험을 이해하는 관점은 크게 직무소진과 직무열의의 두 가지로 구분할 수 있다. 직무경험에 대한 초기 연구에서 집중되었던 직무소진은 직무를 수행하는 것에 있어 지속적이고 과도한 요구로 인하여 정서적·신체적으로 무기력하고 지치며 인지적으로 비활성화되는 심리적 증후군이다(Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010; Shirom, 2003). 직무소진은 개인과 조직 전체에 동시다발적으로 영향을 미치므로 더욱 주목할 필요가 있는데, 근로자의 소진은 직무 및 조직몰입도를 감소시키고(Schaufeli & Enzmann, 1998; Wright & Hobfoll, 2004) 근태율과 이직 의도 및 이직률을 높이는 것으로 확인되었다(신강현, 오인수, 2004; Cordes, Dougherty, & Blum, 1997; Schaufeli & Bakker, 2004). 더욱이 직무소진은 소진된 근로자와 관계를 맺는 주변인에게도 동시다발적으로 영향을 준다는 점에서(윤아랑, 정남훈, 2011; Zapf, 2002) 더욱 주목할 필요가 있다.

위와 같이 일을 하면서 경험되는 부정적 측면을 다룬 소진에 대한 연구와는 달리,

2000년대 긍정심리학이 대두되면서 일의 긍정적인 측면을 강조한 직무열의의 개념이 관심받기 시작했다(Schaufeli & Salanova, 2005; Shirom, 2003). 직무열의란, 업무와 관련된 생각과 정서 및 행동에 있어 긍정적이고 적극적으로 임하려는 지속적인 마음가짐으로(Kahn, 1990) 개인의 내적 동기에 의해 몰입되는 것을 의미한다(Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). 원하고자 하는 상태에 도달하는 긍정적 상태라는 측면에서 직무만족과 맥락을 함께 하나, 직무열의는 에너지와 열정이 포함된 높은 수준의 각성 상태로 직무에서 만족감을 갖는 근로자보다 더욱 동기화되어 있는 특징을 갖는다(Warr & Inceoglu, 2012). 직무열의를 단순히 소진의 상대적 개념으로 생각할 수 있으나 Kahn(1990)은 직무열의의 상반되는 개념으로 개인적 비열의(personal disengagement)를 제시하였고, 직무열의와 소진은 단일 차원의 양극에 위치하는 일차원적 개념이 아닌 별도의 개념인 것이 확인되었다(Shin, 2004). 이러한 직무열의는 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰입(absorption)의 세 가지 차원으로 구성되어 있다. 첫째, 활력(vigor)은 직무를 수행하는 동안 높은 수준의 에너지와 회복탄력성을 가지고 노력하는 의지와 어려움에 대한 인내력을 의미한다. 두 번째는 헌신(dedication)으로 이는 열정과 자부심 및 도전정신을 가지고 일에 몰두하는 상태를 의미하고, 마지막으로 몰입(absorption)은 완전하고 행복하여 기꺼이 업무에 몰두하는 경험으로 일로부터 빠져나오기 어려운 상태를 의미한다(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002).

초기 근로자의 직무경험에 대한 연구에서 Demerouti와 동료들(2001)은 직무요구-자원 모델(job demand-resource model)을 제안하고 서비

스, 제조, 운송업에 종사하는 직원들을 대상으로 실증연구를 수행하여 다양한 직종에서의 직무요구가 정서적 소진을 예측하고, 반대로 직무자원은 직무를 수행하는 것에 있어 부정적인 철수 행동의 감소를 예측한다는 것을 밝혔다. 이후 Roodt와 Hakanen(2010)은 직무요구-자원 모델을 기반으로 직무소진과 직무열의가 발생하는 과정 및 그 결과를 통합적으로 설명한 모델을 제안하였다. 이 모델에서 첫번째 과정은 동기화 과정으로 직무자원을 자극하여 직무열의를 이끌어내는 과정이고, 두 번째는 상태악화 과정으로 직무에서의 과도한 요구가 근로자의 신체적·정신적 자원을 고갈시켜 직무소진을 유발하는 과정이다. Roodt와 Hakanen(2010)은 직무열의에 대한 선행 연구결과들을 종합하여 논의하면서 근로자가 속한 직종에 따라 직무자원이 달라질 수 있고, 이에 따라 직무열의 수준이 달라질 수 있으므로 다양한 맥락에서 직무자원을 살펴보는 것이 필요하다고 역설한 바 있다.

직무자원은 직무스트레스와 관련된 신체적·심리적 비용을 감소시켜 스트레스에 효과적으로 대처하도록 하고(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), 목표를 성공적으로 달성하게 하며 동시에 나아가 개인의 성장을 도모하는 직업의 사회적·조직적·신체적·심리적 요소를 의미한다(Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Bakker와 Demerouti(2008)의 연구에서 직무자원의 대표적인 하위요소는 직무자율성, 기술다양성, 사회적 지지와 조직 안정성으로 확인되었다. 이 중 직무자율성은 직무수행을 위한 업무방식, 업무계획, 의사결정에 있어 자율적이고 독립적으로 결정하고 행동할 수 있는 것을 의미한다(Breaugh, 1985; Wall, Jackson &

Davids, 1992). 다수의 선행연구에서 직무자율성은 직무열의를 예측하는 가장 중요하고 공통적인 변인으로 확인되었는데(손승영, 2005; 진두찬, 손은정, 2015; Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006; Roodt & Hakanen, 2010), 구체적으로 직무자율성이 높은 개인은 직무에 대한 내적동기가 높아지고 이를 통해 직무만족도가 향상되며 결과적으로 결과와 이직률이 줄어 개인과 조직차원에서의 부정적 결과를 낮추었다(고득영, 유태용, 2012; 손승영, 2005; 진두찬, 손은정, 2015; Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006; Roodt & Hakanen, 2010; Spreitzer, Kizilos, & Nason, 1997). 따라서 직무자율성은 사무직과 생산직 여성근로자들에게도 중요한 직무자원이 될 것으로 예측해 볼 수 있다.

직무자율성과 함께 대인관계 자원인 사회적 지지도 여성근로자에게 중요한 직무자원이 될 것이다. 사회적 지지는 개인이 조직 내에서 소속감과 존중감을 느끼게 하는 정보로(Cobb, 1976), 대인관계자원을 의미한다(Cohen & Wills, 1985). 이 같은 사회적 자원은 스트레스 상황에 놓인 개인이 긍정적 자아정체감을 형성할 수 있도록 하고(배은정, 2012), 대인관계의 질을 향상시켜 전문성 함양에도 영향을 준다(임환수, 2003). 여성근로자를 대상으로 한 사회적 지지에 대한 연구에 따르면, 여성은 직무를 수행하면서 스트레스를 경험할 경우 남성에 비해 유의하게 높은 수준의 공감과 사회적 지지를 대처전략으로 사용하는 것이 확인되었다(정은주, 안창일, 2012). 특히 상사와 동료의 사회적 지지는 여성근로자가 일과 일 외의 다양한 삶의 역할을 수행하면서 동시에 발생하는 스트레스를 완화시켜(조윤진, 유성경, 2012; Voydanoff, 2004) 직업만족도에 정적

인 영향을 주는 것으로 확인되기도 하였다(원숙연, 박지원, 2009; Byron, 2005; Thomas & Ganster, 1995). 따라서 사회적 지지는 여성인력에게 있어 중요한 직무자원으로 볼 수 있으며, 이에 대한 연구의 필요성이 시사된다. 이처럼 일터에서 여성근로자가 긍정적으로 지각하는 요인들은 직무자원으로 사용될 수 있기 때문에 본 연구에서는 직무자율성, 사회적 지지와 직무열의 및 소진과의 관계를 살펴보고자 하였다.

더불어 직무자율성, 사회적 지지가 직무열의 및 직무소진의 영향을 미치는 관계에서 여성근로자 개인의 성격 특성이 어떻게 작용되는지에 대해서도 탐색할 필요가 있다. Cox (1993)는 비슷한 환경에 노출되었을 때, 어떤 사람은 다른 사람들보다 스트레스에 더 잘 대처한다고 가정하였고 그 이유를 개인적인 차이로 설명하였다. 이를 일터에서의 경험으로 적용시켜보면, 동일한 직무환경에 있더라도 개인이 환경을 어떻게 지각하고 대처하며 행동하는지에 따라 직무경험에 차이가 있을 수 있음을 시사한다(김현근, 안성익, 2015). 직무경험에서 개인차 변인으로 많이 연구되어왔던 것은 자기효능감(self-efficacy), 조직-기반의 자기존중감(organizational-based self-esteem), 낙관주의(optimism)와 같은 개인의 긍정심리자본 혹은 소명의식(calling)과 관련된 연구(박선애, 이재창, 2014; 진두찬, 손은정, 2015; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007)가 주를 이룬다. 하지만 이러한 심리적 자본은 개인의 기질과 환경을 토대로 형성된 성격을 기반으로 하고 있다는 점에서 성격 연구의 중요성이 시사되고, 성격은 삶에서의 스트레스와 긴장 상황에 대처하고 나아가 적응하는 방식을 결정하며(Watson & Hubbard, 1996) 이는 대처의

결과와 효율성 및 근로자의 정서와 경험에 영향을 미치므로(Ashkanasy, Hartel, & Daus, 2002) 더욱 중요하다 하겠다. 본 연구에서는 앞서 기술한 직무경험과 관련된 개인의 성격적 특성으로 주도적 성격(proactive personality)에 중점을 두고자 한다. 주도적 성격은 개인이 자신이 처한 환경에 자발적으로 영향을 주고 변화시키려는 적극적인 성향(Bateman & Crant, 1993)으로, 개인에게 내재되어있는 비교적 안정적인 경향성으로 간주된다(Zhou, 2017). 실제로 주도적 성격은 개인과 조직 차원의 목표달성을 위한 중요한 성격 특성으로 평가되는데(Crant, 2000; Parker, 1998), 주도적 성격 수준이 높을수록 주어진 기회를 포착하고 진취적으로 행동하며 유의미한 변화가 나타날 때까지 인내하는 특성을 보이기 때문이다(황애영, 탁진국, 2011). 더불어 이러한 특성은 개인의 직무수행 및 조직몰입 수준을 높이고(Crant, 1995; Crant & Bateman, 2000) 성공경험을 이끌어내며(Seibert, Crant & Kraimer, 1999), 창의적 행동에도 긍정적인 영향을 미쳐(은영신, 유태용, 서학삼, 2012) 조직혁신을 도모한다(Parker, 1998). 주도적 성격이 개인의 태도 및 행동에 영향을 준다는 증거는 빠르게 증가하고 있는데, 주도적 성격이 직무열의와 직무소진에 영향을 미치는 과정에 대한 연구는 아직 미흡한 실정이다. 일부 연구에서 주도적 성격이 사회적 지지와 직무열의의 관계에서 조절변인의 역할을 하는 것이 확인되었고(Zhong, Chen, Xie & Mao, 2014), 주도적 성격은 성격 5요인 중 성실성과 외향성, 경험에의 개방성 및 정서적 안정성과 정적인 관련이 있으며(Bateman & Crant, 1993; Crant, 1995; Crant & Bateman, 2000) 성격 5요인이 직무요구와 통제 및 스트레스의 관계에서 조절변인

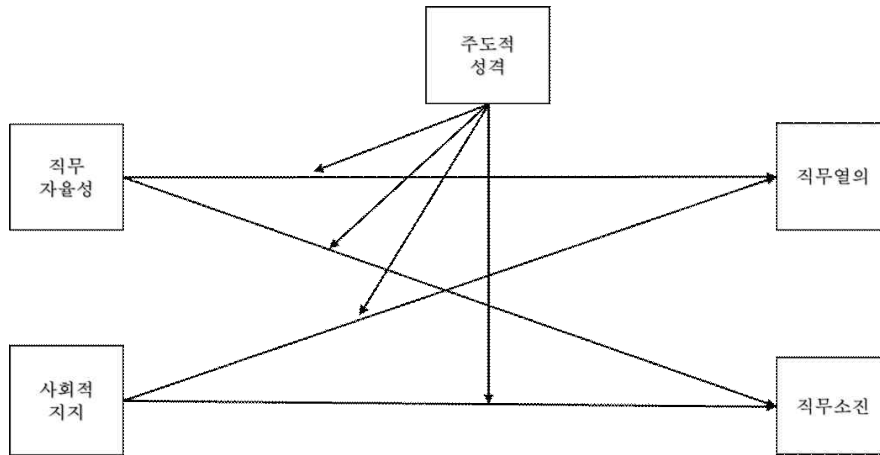


그림 1. 연구모형

의 역할을 하고 있는 것을(박량희, 유대용, 2007) 감안하여 볼 때, 본 연구에서도 조절 역할을 할 것으로 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 사무직과 생산직 여성근로자 집단을 대상으로 직무자율성, 사회적 지지가 직무열의 및 소진에 영향을 주는 관계에서 주도적 성격의 조절역할을 살펴보고, 집단 간 차이가 있는지 확인해보고자 한다. 앞서 논의한 이론적 배경을 바탕으로, 본 연구의 가설모형과 연구가설을 다음과 같이 제시하였다.

연구가설 1. 주도적 성격의 수준에 따라 직무자율성과 사회적 지지가 직무열의 및 직무소진에 미치는 영향이 달라질 것이다.

연구가설 2. 주도적 성격의 조절효과는 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간에 유의한 차이가 있을 것이다.

연구가설 3. 직무자율성이 직무열의 및 소진에 미치는 영향과 사회적 지지가 직무열의 및 소진에 미치는 영향은 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간 유의한 차이가 있을 것이다.

## 방 법

### 연구 대상 및 절차

본 연구의 대상자는 현재 사무직과 생산직에 종사하고 있는 만 19세 이상의 여성근로자이었다. 온라인 및오프라인 설문을 실시하여 총 400명의 대상자를 표집하였고, 그 중 설문에 불성실하게 응답하거나 연구 참여 조건에 해당되지 않는 29명을 제외한 총 371명의 자료가 본 연구의 최종 분석에 포함되었다. 연구 참여자는 직군별로 사무직 여성근로자가 244명, 생산직 여성근로자가 127명이었다. 사무직 여성 근로자의 경우 90.6%가 4년제 대졸 학력이었고, 생산직 여성 근로자의 경우 89.8%가 고졸의 학력 보유자였다.

### 측정 도구

#### 직무열의

Schaufeli와 Bakker(2004)에 의해 개발된 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale,

UWES)를 이랑, 김완석, 신강현(2006)이 번안한 것을 사용하였다. 본 척도는 활력(6문항), 헌신(5문항), 몰두(6문항)의 세 가지 하위척도로 총 17개의 문항, 7점 리커트 척도이고 점수가 높을수록 직무 열의를 높게 경험하는 것을 의미한다. 콜센터 상담원을 대상으로 한 이랑 외(2006)의 연구에서 전체 척도에 대한 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 기재되지 않았지만, 활력은 .87, 헌신 .86, 몰두 .88로 나타났고, 본 연구에서 문항 전체에 대한 내적 신뢰도는 .95, 각 하위요인의 내적 신뢰도는 활력 .86, 헌신 .91, 몰두 .89 이었다.

#### 직무소진

Demerouti와 Nachreiner(1998)가 개발한 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory) 척도를 나운주(2013)가 번안한 것을 사용하였다. 이 척도는 고갈(exhaustion)과 일로부터 심리적인 이탈(disengagement)의 두 가지 차원으로 총 16개의 문항, 5점 리커트 척도로, 점수가 높을수록 높은 수준의 직무소진을 경험하는 것을 의미한다. 제조업의 사무관리직을 대상으로 한 박상연(2006)의 연구에서 전체 척도에 대한 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 기재되지 않았지만, 하위요인인 고갈은 .81, 일로부터의 심리적 이탈은 .79로 나타나 적절한 수준이었다. 본 연구에서 문항 전체에 대한 내적 신뢰도는 .86, 각 하위요인의 내적 신뢰도는 고갈 .80, 일로부터의 심리적 이탈 .76 이었다.

#### 직무자율성

Morgeson과 Humphrey(2006)가 개발한 문항에 대해 고득영(2012)이 번안한 것을 사용하였다. 본 척도는 업무계획(3문항), 의사결정(3문항), 업무방식(3문항)의 자율성의 세 가지 하

위척도 총 9개의 문항으로, 5점 리커트 척도이고 점수가 높을수록 직무에 있어 더 많은 자율성을 경험하고 있음을 의미한다. 남녀 직장인을 대상으로 한 고득영(2012)의 연구에서 문항 전체에 대한 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .94이었고, 각 하위요인에 대한 내적신뢰도는 기재되지 않았다. 본 연구에서 문항 전체에 대한 내적 신뢰도는 .95, 각 하위요인의 내적 신뢰도는 업무계획 .89, 의사결정 .89, 업무방식 .89 이었다.

#### 사회적지지

장세진과 고상백 외(2005)가 개발한 한국인 직무 스트레스 측정 문항 중 하위차원인 관계 갈등에 속하는 문항을 사용하였다. 문항은 회사 내에서의 상사 및 동료로부터의 도움 또는 지지의 부족을 평가하는 것으로 전반적 지지, 상사의 지지, 동료의 지지가 포함되어 있다. 총 4개의 문항, 4점 리커트 척도이고, 남녀 직장인을 대상으로 한 김형주, 유태용(2013)의 연구에서 척도의 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .75이었다. 본 연구에서 척도의 내적 신뢰도는 .76이었다.

#### 주도적 성격

Bateman과 Crant(1993)가 개발한 17개 문항으로 구성된 주도적 성격척도(PPS: Proactive Personality Scale)를 Seibert, Crant와 Kraimer(1999)가 10개로 수정한 단축형 문항에 대해 이동하와 탁진국(2008)이 국내 실정에 맞게 수정 및 번안한 척도를 사용하였다. 5점 리커트 척도로서, 점수가 높을수록 자기 주도적인 성향이 높은 것으로 해석된다. 남녀 직장인을 대상으로 한 김동욱, 한영석, 김명소(2014)의 연구에서 척도의 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .82 이

었다. 본 연구에서 척도의 내적 신뢰도는 .88 이었다.

자료분석 방법

본 연구에서는 직무자율성과 사회적지지, 직무열의 및 직무소진에 영향을 미치는 관계에 있어 주도적 성격의 조절효과를 검증하기 위해 SPSS 22.0, Mplus 8.0을 사용하였다. 주요 연구변인들의 기술통계치를 산출하고, 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간 주요 변인들의 평균과 표준편차, 첨도와 왜도를 산출하여 분석에 사용된 자료의 적절성을 확인하였다. 분석에는 직무자율성, 사회적지지, 직무열의와 직무소진 및 주도적 성격의 평균을 사용하였고, 조절효과 분석에서 자주 발생하는 다중공선성을 피하기 위해 각 변인을 평균 중심화하였다. 통계 분석 결과에 따라 각 경로계수와 조절효과의 집단차이를 분석하였다.

주요 변인의 기술통계치 및 집단 차이 검증

본 연구에서 사용한 직무자율성, 사회적지지, 주도적 성격, 직무열의, 직무소진의 평균, 표준편차와 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간 *t*검증결과를 표 1에 함께 제시하였다. 기술통계 분석 결과, 각 변인의 왜도 및 첨도의 절대값이 2와 7을 넘지 않으므로 다변량 정규분포 가정을 충족한다고 볼 수 있다(Curran, West, & Finch, 1996). 다음으로 연구집단에 따라 직무자율성, 사회적지지, 주도적 성격, 직무열의, 직무소진에 있어 유의한 차이가 있는지 살펴본 결과, 직무자율성과 주도적 성격 변인에서는 사무직 근로자가 생산직에 유의하게 높은 것으로 나타났다( $t=5.77, p<.001, t=3.23, p<.01$ ). 하지만 직무소진 변인에서는 생산직 근로자가 유의하게 높은 수준을 보이는 것으로 확인되었고( $t=-3.78, p<.01$ ), 직무열의와 사회적지지 변인에서는 집단에 따른 유의한 차이가 발견되지 않았다.

결 과

연구변인간 직군에 따른 상관분석 결과

본 연구에서 사용한 각 변수 간의 독립성

표 1. 연구변인 기술통계치와 *t*검증 결과

연구대상	전체(N=371)	왜도	첨도	사무직(N=244)		생산직(N=127)	<i>t</i> 값
	<i>M</i> ( <i>SD</i> )			<i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>M</i> ( <i>SD</i> )		
직무자율	2.94(.84)	-.32	-.43	3.11(.79)	2.60(.83)	5.77***	
사회적 지지	2.72(.53)	-.66	1.14	2.75(.53)	2.65(.53)	1.66	
주도적 성격	3.07(.58)	-.19	.73	3.14(.57)	2.93(.59)	3.23**	
직무열의	3.79(1.05)	-.16	-.10	3.85(1.05)	3.69(1.03)	1.35	
직무소진	3.27(.53)	.26	.04	3.20(.52)	3.41(.52)	-3.78***	

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$



표 2. 측정변인간 상관관계(N = 371)

	직무자율성	사회적지지	주도적 성격	직무열의	직무소진
직무자율성		.20*	.45**	.34**	-.37**
사회적지지	.21**		.31**	.42**	-.49**
주도적 성격	.46**	.29**		.48**	-.41**
직무열의	.53**	.29**	.59**		-.61**
직무소진	-.41**	-.12	-.47**	-.65**	

주. 대각선의 오른쪽 위는 생산직 여성근로자 집단의 상관계수, 왼쪽 아래는 사무직 여성근로자 집단의 상관계수

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

의 정도를 살펴보고 다중공선성 문제를 가지고 있는지 확인하기 위해 주요 변수를 중심으로 사무직, 생산직 집단을 나누어 분석을 실시하였다. 결과는 표 2에 제시하였다. 보통 상관계수가 0.8이상이면 다중공선성의 위험이 있다고 볼 수 있는데, 전체적인 상관관계에다 중공선성이 의심되는 변수는 없는 것으로 나타났다. 사무직과 생산직 여성근로자 집단 모두에서 직무자율성, 사회적지지, 주도적 성격, 직무열의, 직무소진의 상관이 유의하였으나, 사무직 여성근로자 집단의 사회적지지와 직무소진의 상관은 유의하지 않았다.

#### 모형적합도 및 경로계수 차이 검증

연구모형을 분석하기 위해 그림 2와 같이 통계모형을 설정하고 이를 검증하였다. 모형의 적합도는  $\chi^2(df=22) = 29.862$ ,  $TLI = .923$ ,  $CFI = .958$ ,  $SRMR = .068$ ,  $RMSEA = .090(.050-.131)$ 로 자료에 적합함을 보여주고 있다. 각 경로계수와 집단 간 경로계수의 차이는 표 3과 같다.

사무직 여성근로자 집단의 경우, 직무자율

성이 직무열의에 미치는 영향이 정적으로 유의하여( $B=0.42$ ) 직무자율성이 증가할수록 직무열의가 증가하였고, 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향( $B=0.19$ )과 주도적 성격이 직무열의에 미치는 영향( $B=0.76$ )이 유의하였다. 주도적 성격의 조절효과와 관련하여, 직무자율성과 직무열의의 관계에서 주도적 성격 그리고 사회적지지와 직무열의의 관계에서 주도적 성격의 조절효과는 유의하지 않았다( $B=0.14$ ,  $B=-.06$ ). 즉, 주도적 성격의 정도에 따라 직무자율성과 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향의 차이는 없었다. 직무소진 변인에 있어서는 직무자율성과 직무소진 사이의 경로계수와 주도적 성격과 직무소진 사이의 경로계수가 부적으로 유의하였고( $B=-0.16$ ,  $B=-0.32$ ), 사회적 지지가 직무소진에 미치는 영향은 유의하지 않았다( $B=0.04$ ). 직무자율성과 직무소진의 관계에서 주도적 성격의 조절효과가 유의하여( $B=-0.15$ ) 주도적 성격의 정도에 따라 직무자율성이 직무소진에 미치는 영향은 유의한 차이가 있었다. 반면, 사회적 지지와 직무소진의 관계에서 주도적 성격의 조절효과는 유의하지 않았다( $B=0.01$ ). 생산직 여성근로

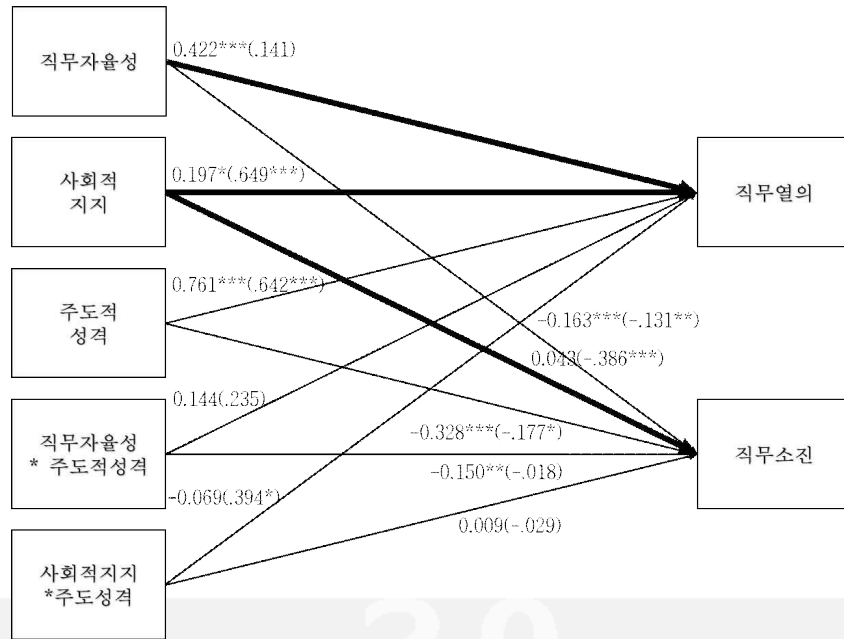


그림 2. 연구모형의 통계 모형과 경로계수(비표준화 회귀계수)

주. 괄호 안의 수치는 생산적이며, 집단 간 유의미한 차이가 있는 경로는 굵은 선으로 표시.

\*\*\*  $p < .001$

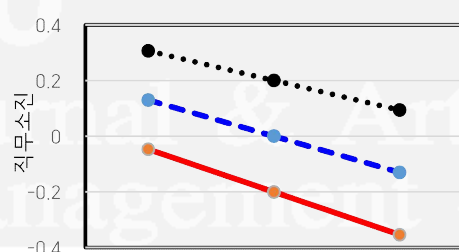
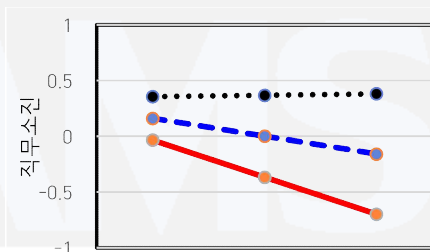
표 3. 집단별 모수 추정치

경로	사무직		생산직		집단차	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$t$
직무자율성 → 직무열의	.42(.07)***	.31	.14(.09)	.11	.28(.12)*	2.3
사회적지지 → 직무열의	.19(.098)*	.10	.64(.14)***	.33	-.45(.17)*	-2.5
주도적 성격 → 직무열의	.76(.10)***	.41	.64(.14)***	.36	.11(.17)	.68
직무자율성*주도적성격 → 직무열의	.14(.09)	.07	.23(.14)	.12	-.09(.17)	-.52
사회적지지*주도적성격 → 직무열의	-.06(.13)	-.02	.39(.19)*	.15	-.46(.24)	-1.92
직무자율성 → 직무소진	-.16(.04)***	-.24	-.13(.05)**	-.20	-.03(.06)	-.49
사회적지지 → 직무소진	.04(.05)	.04	-.38(.07)***	-.39	.42(.09)*	4.56
주도적 성격 → 직무소진	-.32(.05)***	-.36	-.17(.07)*	-.19	-.15(.09)	-1.61
직무자율성*주도적성격 → 직무소진	-.15(.05)**	-.15	-.02(.07)	-.02	-.13(.09)	-1.43
사회적지지*주도적성격 → 직무소진	.01(.07)	.01	-.03(.10)	-.02	.04(.12)	.30

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

자 집단의 경우, 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향과 주도적 성격이 직무열의에 미치는 영향이 정적으로 유의하였다( $B=0.64$ ,  $B=0.64$ ). 반면 직무자율성이 직무열의에 미치는 영향은 유의하지 않았다( $B=0.14$ ). 또한 직무자율성과 직무열의의 관계에서 주도적 성격의 조절효과는 유의하지 않았지만( $B=0.23$ ), 사회적 지지와 직무열의 사이에서 주도적 성격의 조절효과가 유의하여( $B=0.39$ ) 주도적 성격의 정도에 따라 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향에는 유의한 차이가 있었다. 직무소진 변인에 대해서는 직무자율성과 직무소진 사이 그리고 사회적 지지와 직무소진 및 주도적 성격과 직무소진 사이의 경로계수가 부적

으로 유의하였다( $B=-0.13$ ,  $B=-0.38$ ,  $B=-0.17$ ). 직무자율성과 직무소진, 사회적 지지와 직무소진간의 관계에서 주도적 성격의 조절효과는 유의하지 않아( $B=-0.02$ ,  $B=-0.03$ ), 주도적 성격의 정도에 따라 직무자율성과 사회적 지지가 직무소진에 미치는 영향에는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 경로계수의 집단차이는 직무자율성과 직무열의 사이의 경로계수 차이가 유의했고( $B=0.28$ ) 사무직에서 유의하게 높았다. 사회적 지지와 직무열의, 사회적 지지와 직무소진 사이의 경로계수의 차이( $B=-0.45$ ,  $B=0.42$ )는 유의하였고 생산직에서 유의하게 높았다. 두 집단 간 조절효과가 있는 변인 간의 관계를 구체적으로 이해하기 위하여 그림

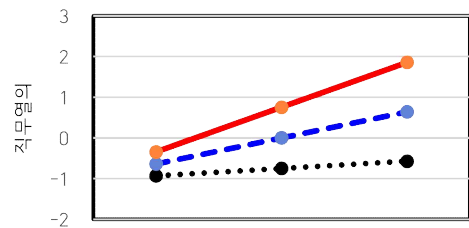
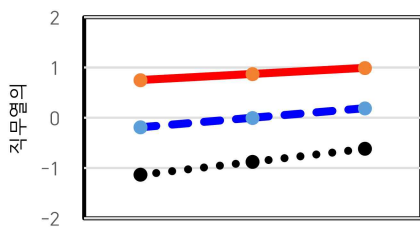


직무자율성(저) 직무자율성(중) 직무자율성(상)

직무자율성(저) 직무자율성(중) 직무자율성(상)

그림 3. 직무자율성과 직무소진의 관계에서 주도적 성격의 조절효과(왼쪽: 사무직, 오른쪽: 생산직)

● 주도적성격(하)    ■ 주도적성격(중)    ▲ 주도적성격(상)



사회적지지(저) 사회적지지(중) 사회적지지(상)

사회적지지(저) 사회적지지(중) 사회적지지(상)

그림 4. 사회적지지와 직무열의의 관계에서 주도적 성격의 조절효과(왼쪽: 사무직, 오른쪽: 생산직)

● 주도적성격(하)    ■ 주도적성격(중)    ▲ 주도적성격(상)

3과 4에 조건부 효과에 대한 집단별 기울기를 나타냈다. 그림 3의 왼쪽 그림에 의하면, 사무직 여성근로자의 주도적 성격이 낮은 집단에서는 직무자율성에 따른 직무소진 정도의 차이가 거의 없었지만 주도적 성격이 높은 집단에서는 직무자율성이 적은 집단에 비해 높은 집단에서 직무에서 소진되는 정도가 가파르게 감소하는 것을 알 수 있다. 생산직 여성근로자 집단의 경우, 그림 4의 오른쪽 그림과 같이 주도적 성격이 낮은 집단에서는 높은 사회적 지지를 지각하고 있더라도 사회적 지지를 덜 받고 있다고 생각하는 집단에 비해 직무열의 수준이 완만하게 증가하였다. 하지만 주도적 성격이 높은 집단에서는 그래프 방향이 가파르게 상승곡선을 보여, 사회적 지지가 직무열의에 미치는 경로에 있어 개인의 주도적 성

격이 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 조절효과의 집단차이는 유의하지 않았다.

조건부 효과 검정 및 집단 차이 검정

조절효과의 집단 차이는 유의하지 않았으나 주도적 성격이 평균보다 2 표준편차 작을 때, 평균일 때, 2 표준편차 클 때를 ‘상’, ‘중’, ‘하’의 세 집단으로 구분하여 직무자율성과 사회적 지지가 직무열의와 직무소진에 미치는 영향에 있어 사무직과 생산직의 집단 간 차이가 있는지를 확인하기 위해 조건부 효과를 세분화하여 비교하였다. 조건부 효과를 검정하고 사무직과 생산직 집단의 차이를 검정하여 표 4에 제시하였다. 집단 간 차이를 살펴보면, 주도적 성격의 정도가 평균 수준일 때 사무직

표 4. 조건부 효과

	주도적 성격	사무직	생산직	집단차	
		B(SE)	B(SE)	B(SE)	t
직무자율성 → 직무열의	평균 - 2SD	.25(.13)	-.13(.19)	.39(.23)	1.67
	평균	.42(.07) <sup>***</sup>	.14(.09)	.28(.12) <sup>*</sup>	2.32
	평균 + 2SD	.58(.13) <sup>***</sup>	.41(.19) <sup>*</sup>	.16(.23)	.71
사회적지지 → 직무열의	평균 - 2SD	.27(.18)	.18(.26)	.09(.32)	.28
	평균	.19(.09) <sup>*</sup>	.64(.14) <sup>***</sup>	-.45(.17) <sup>**</sup>	-2.63
	평균 + 2SD	.11(.18)	1.11(.26) <sup>***</sup>	-.99(.32) <sup>**</sup>	-3.10
직무자율성 → 직무소진	평균 - 2SD	.01(.07)	-.11(.10)	.12(.12)	.95
	평균	-.16(.04) <sup>***</sup>	-.13(.05) <sup>*</sup>	-.03(.06)	-.49
	평균 + 2SD	-.33(.07) <sup>***</sup>	-.15(.10)	-.18(.12)	-1.46
사회적지지 → 직무소진	평균 - 2SD	.03(.10)	-.35(.13) <sup>*</sup>	.38(.17) <sup>*</sup>	2.24
	평균	.04(.05)	-.38(.07) <sup>***</sup>	.42(.09) <sup>***</sup>	4.68
	평균 + 2SD	.05(.10)	-.42(.13) <sup>**</sup>	.47(.17) <sup>**</sup>	2.77

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

여성근로자 집단이 생산직 집단에 비해 직무 자율성이 직무열의에 미치는 영향이 유의하게 크다( $t=2.32$ ). 주도적 성격의 정도가 평균 이상일 때에는 생산직 집단이 사무직에 비해 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향이 더 크다( $t=-2.63, -3.10$ ). 반면 주도적 성격이 평균 이상일 때 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향의 정도는 사무직보다 생산직에서 더 크게 나타났고( $t=-2.63, -3.10$ ), 주도적 성격의 정도에 관계없이 사회적 지지가 직무소진에 미치는 영향의 정도도 사무직보다 생산직에서 더 크게 나타났다( $t=2.24, t=4.68, t=2.77$ ).

직무열의와 직무소진에 직무자율성과 사회적 지지의 경로계수 차

직무자율성과 사회적 지지가 직무열의와 직무소진에 미치는 영향에 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위하여 직무자율성, 사회적

지지과 직무열의, 직무소진 사이의 경로계수를 비교하고 결과를 표 5에 제시하였다. 사무직의 경우, 직무자율성이 직무열의에 미치는 영향과 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향( $t=1.78$ )에 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 반면, 직무자율성이 직무소진에 미치는 영향과 사회적 지지가 직무소진에 미치는 영향( $t=-2.93$ )에는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 곧 사무직 여성근로자의 직무열의에 직무자율성과 사회적 지지가 미치는 영향이 차이가 없으나, 직무소진에 있어서는 직무자율성이 사회적 지지보다 더 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 생산직의 경우, 직무자율성이 직무열의에 미치는 영향과 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향( $t=-2.88$ )에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 사회적 지지의 영향이 더 큰 것을 확인할 수 있었다. 또한 직무자율성이 직무소진에 미치는 영향과 사회적 지지가 직무소진에 미

표 5. 직무열의와 직무소진에 직무자율성과 사회적 지지의 경로계수 차

경로	사무직		생산직	
	B	$\beta$	B	$\beta$
직무자율성 → 직무열의	.42(.07)***	.31	.14(.09)	.11
사회적지지 → 직무열의	.19(.098)*	.10	.64(.14)***	.33
경로 계수 차이				
B(SE)	.22(.12)		-.50(.17)**	
t	1.78		-2.88	
직무자율성 → 직무소진	-.16(.04)***	-.24	-.13(.05)**	-.20
사회적지지 → 직무소진	.04(.05)	.04	-.38(.07)***	-.39
경로 계수 차이				
B(SE)	-.20(.07)**		.25(.09)**	
t	-2.93		2.75	

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

치는 영향( $t=2.75$ )에도 통계적으로 유의한 차이가 있어 사회적 지지의 영향력이 더 큰 것을 알 수 있었다. 즉, 생산직 여성근로자의 경우 직무열의나 직무소진에 직무자율성보다 사회적 지지가 더 큰 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

## 논 의

본 연구에서는 관련 이론과 선행연구 결과들에 기초하여 여성의 진로에 있어 직무자율성, 사회적지지와 직무열의 및 직무소진 간의 관계에서 개인의 주도적 성격이 어떠한 역할을 하는지 구조적 과정에 초점을 두고 여성근로자의 일터에서의 경험을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원 모델을 기반으로 직무자율성, 사회적 지지와 직무열의 및 직무소진의 관계에서 주도적 성격의 조절효과를 확인하였다. 또한 이러한 조절효과가 사무직 여성근로자와 생산직 여성근로자 집단에서 다르게 나타나는지를 알아보았다. 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사무직과 생산직 여성근로자 집단에서 연구변인 중 직무자율성, 주도적 성격과 직무소진의 평균에 있어 유의한 차이가 있는 것이 확인되었다. 사무직 여성근로자들이 생산직 여성근로자에 비해 업무를 계획하고 방식을 정하는 등 의사결정을 하는데 있어 지각하는 자율성 수준이 높은 것으로 나타났는데, 이는 사무직과 생산직 및 연구직을 대상으로 한 탁진국(2001)의 연구에서 생산직 근로자가 사무직에 비해 업무와 관련된 의사결정력을 유의하게 낮게 지각하고 있는 것과 동일한 연

구결과이다. 또한 사무직 여성근로자 집단의 주도적 성격이 생산직 여성근로자 집단에 비해 유의하게 높게 나왔는데, 이는 근로자 집단에 따라 주도적 성격에 차이가 있을 것이라는 선행연구(Crant, 2000)와 사무기술직과 현장기술직 집단 간 주도적 성격의 차이를 살펴본 결과 사무기술직의 주도적 성격 수준이 현장기술직 집단에 비해 유의하게 높다는 Claes와 Ruiz-Quintanilla(1998)의 연구결과와 일치한다. 직무소진의 변인에 있어서는 생산직 여성근로자 집단이 사무직 집단에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났는데, 생산직군에 종사하는 여성근로자가 사무직 여성근로자에 비해 심리적·육체적으로 소진된 상태인 것을 알 수 있다. 이는 비록 여성근로자만을 대상으로 한 연구는 아니었으나, 생산직 근로자가 비생산직 근로자에 비해 높은 직무과부하로 스트레스와 직무소진을 경험한다는 선행연구(탁진국, 2001; Pines & Guendelman, 1995)와 일치하는 결과라 할 수 있다.

둘째, 직무자율성이 직무열의 및 소진에 미치는 영향과 사회적 지지가 직무열의 및 소진에 미치는 주효과는 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간 유의한 차이가 있음이 확인되었다. 구체적으로 사무직 여성근로자 집단의 경우, 이들이 직무에서 소진되는 것에 있어 낮은 사회적 지지보다 직무자율성의 부족이 더 큰 영향을 미쳤다. 이와 같은 결과는 사무직 여성근로자를 대상으로 한 연구에서 직무에서 통제권이 결여되었다고 지각할 때 직무스트레스를 경험하고 직무스트레스는 곧 직무소진을 가지고 온다는 선행연구결과(이동수, 김지혜, 한우상, 우종민, 강동우, 고영선, 연병길, 김이영, 1999; 탁진국; 2001)와 일치하고, 학사 이상의 고학력 여성근로자들을 대상으로 한 손

승영(2005)의 질적연구에서 직무수행에서의 결정권 부족으로 인한 통제권의 결여는 낮은 직무만족도를 보고한다는 연구결과와 맥락을 함께 한다. 반면 생산직 여성근로자 집단의 직무열의와 직무소진에 있어서는 직무자율성보다 사회적 지지가 더 큰 영향을 주어서, 이들에게 사회적 지지가 더욱 큰 직무자원임을 알 수 있었다. 이는 생산직 여성근로자를 대상으로 직무경험에 대한 연구에서 사회적 지지와 직무스트레스는 강한 음의 상관을 갖는다는 결과(김광숙, 2003)와 맥락을 함께 한다. 이같은 결과는 최근 많은 기업에서 제조라인의 자동화로 인하여 생산직 근로자의 업무범위가 단순 제조에 국한되지 않고 자동화된 기계의 작동원리를 이해하고 기계의 운행 상태를 작업자가 진단해내어(노용진, 2014) 연구개발자와 논의를 진행하는 등의 직무에서 자율성의 범위가 확장된 상태이지만, 그럼에도 불구하고 사무직에 비해서 근로자가 자율적으로 의사결정을 하는 업무의 범위가 적을 수 밖에 없는 업무환경에서 기인되는 것으로 이해할 수 있다.

셋째, 여성근로자의 직무자율성, 사회적지지, 주도적 성격을 동시에 고려하여 이들이 직무열의와 직무소진에 미치는 영향을 구조적으로 조망하고 그 관계성을 확인하였다. 그 결과, 사무직 여성근로자 집단에서 직무자율성이 직무소진에 영향을 미치는 관계에서 주도적 성격의 조절효과가 확인되었다. 구체적으로 주도적 성격의 조절효과가 어떤 형태로 나타나는지 기울기를 확인한 결과, 사무직 여성근로자 중 주도적 성격이 '상인' 집단의 경우 낮은 직무자율성으로 직무소진에 이르는 경로의 기울기가 가장 급격하고 주도적 성격이 '하인' 집단의 경우 가장 완만하게 나타났

다. 이는 주도적 성격이 낮은 직무자율성이 직무소진에 미치는 부정적 영향을 완충시켜 보호요인으로서의 역할을 수행하는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 사무직 여성근로자의 제한된 근로 환경에서 이들의 직무소진을 줄이는데 주도적 성격이 매우 중요한 개인의 성격적 변인임을 보여주는 결과라 하겠다. 생산직 여성근로자 집단에서는 사회적 지지와 직무열의의 관계에서 주도적 성격의 조절효과를 확인하였는데, 구체적으로 주도적 성격이 '하인' 집단의 경우 사회적 지지가 직무열의에 이르는 경로의 기울기가 가장 완만하지만 주도적 성격이 '상인' 집단의 경우 기울기가 가장 급격하게 상승곡선을 보였다. 이와 같은 결과는 생산직 여성근로자가 경험하는 부족한 사회적 지지의 수준이 직무열의를 낮추는 상황에서 주도적 성격이 이들의 직무열의를 높이는데 중요한 개인적 자원이 될 수 있음을 시사한다. 이는 Parker와 Sprigg(1999)의 연구에서 주도적 성격이 직무요구와 직무긴장 간의 관계에서 조절변인의 역할을 하고, 주도적 성격과 맥락을 함께 하는 적극적 대처가 직무요구와 직무소진 간의 관계에서 조절역할을 한다는 Rijk, Blanc와 Schaufeli(1998)의 연구결과와 맥락을 함께 한다. 이러한 연구결과는 여성근로자가 일하는 근무환경과 이로 인한 직장 내 직무에 대한 경험에 대한 연구에서 근로자 개인 특성인 성격변인을 반드시 고려해야 할 필요성을 시사한다.

넷째, 직무자율성, 사회적지지가 직무열의와 직무소진에 미치는 관계에 있어 사무직과 생산직 여성근로자 집단 간 조건부 효과의 차이는 없는 것으로 밝혀졌다. 하지만 주도적 성격의 정도를 세분화하여 직무자율성과 사회적 지지가 직무열의와 직무소진에 미치는 영

향에 있어 사무직과 생산직의 집단간 차이가 있는지를 확인한 결과, 일부 경로에서 집단간 차이가 존재하였다. 구체적으로 주도적 성격이 '중'인 사무직 여성근로자 집단에서는, 직무자율성이 직무열의에 미치는 영향이 생산직에 비해 유의하게 높았다. 반면, 주도적 성격의 정도에 상관없이 사회적 지지가 직무소진에 미치는 영향은 생산직 여성근로자 집단에서 더 높은 것으로 확인되었고, 주도적 성격이 평균이상일 때 사회적 지지가 직무열의에 미치는 영향도 높은 것이 확인되었다. 이는 사무직과 생산직 여성근로자 집단별 그리고 근로자 개인의 주도적 성격의 정도를 세부적으로 구분하여, 이들이 직무에서 경험하는 소진을 낮추고 열의를 높이는 차별적 개입이 필요함을 시사한다.

사무직과 생산직 여성근로자를 대상으로 이들이 놓은 직무환경에서 어려움을 피하지 않고 주체적으로 문제를 인지하고 해결하려는 성격을 가진 여성근로자가 일터에서 덜 소진되고 더욱 높은 열의를 경험하며, 직무에서 소진되고 열의를 갖는 경험에 있어 사무직과 생산직 집단 사이에 차이가 있다는 본 연구의 결과는 이후 여성인력의 활용에 대한 기업 차원의 제도적 전략과 여성의 진로와 관련된 상담적 개입에 중요한 방향을 제시한다.

첫째, 사무직과 생산직 여성근로자의 주도적 성격이 이들의 직무경험에 상당한 영향을 미친다는 점을 고려할 때, 조직은 인사제도적인 측면에서 개인의 주도적 성격을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 사무직 여성근로자의 경우, 낮은 직무자율성으로 인해 직무에서의 소진됨이 생산직에 비해 유의하게 큰데 이들의 관계에서 주도적 성격의 조절효과가 확인되었으므로 사무직 근로자의 경우 이들이 직

무에서 통제할 수 있는 권한을 최대한 확대하고 주도적 성격을 향상시키는 것이 중요하다 하겠다. 특히 사무직 여성근로자 중에서도 주도적 성격이 평균 수준인 집단에서는 직무자율성이 직무열의의 주는 영향이 생산직에 비해 유의하게 높게 나왔으므로, 이들 집단에 대해서는 높은 직무에서의 자율성을 제공하는 것이 직무열의의 또한 도모할 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있을 것이다. 생산직 여성근로자의 경우, 근로 환경내에서 사회적 지지를 경험하는 것이 부재하여 직무열의가 낮아지는 관계에서 주도적 성격이 조절역할을 하는 것이 확인되었으므로 이들의 주도적 성격 수준을 높이는 것이 또한 필요하다 하겠다. 더불어 이들 집단에서는 주도적 성격 수준에 관계없이 사회적 지지가 직무소진에 영향을 주는 것이 사무직에 비해 유의하게 크므로, 이들이 조직 내에서 상사, 동료 등과의 관계에서 사회적으로 공감받고 인정받으며 격려되는 경험이 자주 이루어질 수 있도록 하는 멘토링, 튜터제 등의 제도적 접근이 필요하다 하겠다. 생산직 여성근로자가 지각하는 사회적 지지의 경험은 주도적 성격 수준이 평균이상인 집단에서 직무열의에 큰 영향을 주고 있으므로, 비단 직무소진 뿐만 아니라 이들의 직무열의를 도모할 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있을 것이다. 앞서 사무직과 생산직 여성근로자 모두 주도적 성격을 높이는 것이 이들의 긍정적 직무경험을 높이는 중요한 방법으로 제시되었다. 하지만 조직차원에서는 신규인력과 기존인력을 구분하여 이들의 성격 변수를 고려해야 할 필요가 있을 것이다. 먼저 성격은 안정적인 개인차 변수이므로, 신규 인력을 선발할 때 현재 다수의 기업이 활용하고 있는 근로자의 인성과 적성에 대한 검토와 함께 근



로자의 주도적 성격 수준을 확인하고 이를 조절하는 것에 대한 적극적인 검토가 필요할 것이다. 과거 성격은 장기적이고 집중적인 개입 없이는 변화하기 어렵다는 주장(McCrea & Costa, 2003)과 달리, 코칭 프로그램으로 Big 5 성격요인의 유의미한 변화가 있었고(Martin, Oades & Caputi, 2014a; 2014b) 국내연구에서 대학생을 대상으로 한 6회기 동안의 코칭 프로그램으로 주도적 성격 수준이 유의미하게 향상되었다는(탁진국, 조지연, 정현, 조진숙, 2017) 연구 결과를 통해 주도적 성격의 수준도 변화 가능성이 있음이 확인되었다. 따라서 기존 재직인력에 대해서는, 인지적으로 개인이 처한 상황을 파악하고 반추하며 이에 대한 구체적이고 적극적인 대처를 할 수 있도록 상담장면에서 지속적으로 안내하면서, 조직 내 코칭 프로그램 등을 통해 주도적 태도를 향상시킬 수 있도록 조력하는 것이 개인의 주도적 성격 수준을 높이는데 도움이 될 수 있을 것이다.

둘째, 사무직과 생산직 여성근로자 집단을 비교했을 때 생산직 여성근로자가 높은 수준의 직무소진을 경험하고 있는 것과 직무소진을 낮출 수 있는 변인인 주도성 또한 사무직 집단에 비해 낮은 것으로 확인된 것은 생산직 여성근로자에 대한 발빠른 상담적 혹은 제도적 개입이 진행되어야 함을 시사한다.

본 연구는 사무직과 생산직 여성근로자의 직무열의와 소진을 동시에 고려하여 주도적 성격이 직무열의와 소진에 영향을 주는 구조적 과정을 확인하고 이들 집단 간 차이를 확인한 연구로서, 직무열의와 소진이 발생하는 과정과 여성근로자 개인의 성격을 기반으로 한 대처의 중요성 및 집단간 차이를 이해할 수 있었다는 점에서 의의가 있다.

그러나 본 연구의 다음과 같은 점에서 제한점을 갖는다. 첫째, 연구대상자 선정에 있어서의 제한점이다. 생산직종에 근로하는 여성 근로자 확보에 어려움으로 인하여 생산직으로만 1차 구분을 진행하고 기업규모, 조직특성, 업종에는 별도의 구분을 두지 않아 조직 문화와 업무 특성의 차이로 인한 개인의 경험차이가 있을 것으로 예상된다. 추후 연구에서는 다양한 직종에서 근무하는 여성근로자를 대상으로 진행해볼 필요가 있겠다. 둘째, 생산직 여성근로자 연구대상수의 제한점이다. 표본수의 제한으로 인하여 경로모형으로 분석을 진행하였는데, 생산직 근로자 집단의 표본수가 충분히 확보될 수 있다면 추후연구에서 구조모형으로 분석을 진행할 필요가 있겠다. 셋째, 본 연구에서는 직무자원의 하위 구성요소로 직무자율성과 사회적 지지를 선정하여 직무열의와 소진에 미치는 영향을 살펴보았다. 하지만 선행연구를 통해 직무자원에는 직무다양성, 기술다양성 등과 같은 다양한 요인들이 있는 것이 확인되었으므로, 직무자원의 다양한 변인들을 선정하여 여성근로자의 근로 경험을 더욱 통합적으로 이해할 필요가 있겠다.

## 참고문헌

- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력 물입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지: 여성, 5(2), 1-14.
- 고용노동부 (2018). <http://moel.go.kr>
- 고득영 (2012). 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직 혁신풍토의 조절효과를 중심으로. 광운대학

- 교 석사학위논문.
- 고득영, 유태용 (2012). 직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 215-238.
- 김광숙 (2003). 생산직 기혼 여성근로자의 직무스트레스 및 관련요인. 한국보건간호학회지, 17(2), 212-223.
- 김동욱, 한영석, 김명소 (2014). 주도적 성격이 직무수행에 미치는 영향-직무의미성, 지원적 리더십, 자율성 문화의 조절효과 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(2), 471-495.
- 김민선, 서영석 (2015). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 27(2), 425-443.
- 김수진 (2019). 사서교사의 직무탈진에 관한 혼합연구 - 직무열의의 매개효과를 중심으로 -. 한국문헌정보학회지, 53(4), 255-283.
- 김은석, 유성경, 임인혜, 박찬정, 임지숙 (2017). 일-가정 양립 촉진적 자기 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 29(2), 505-526.
- 김태홍, 유희정, 강민정, 전용일 (2009). 여성인력관련 사회경제정책의 효과분석과 과제. 한국여성정책연구원, 16, 1-334.
- 김현근, 안성익 (2015). 동일한 직장/가정환경에서 개인의 특성적 요인과 심리적 요인이 일-가정균형만족에 영향을 미칠 수 있는가? 인적자원개발연구, 18(1), 35-80.
- 김형주, 유태용 (2013). 직무과부하가 직무탈진에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 사회적 지지와 성격의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 317-340.
- 나윤주 (2013). Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)에 대한 타당화 연구. 아주대학교 심리학과 석사학위논문.
- 남순임, 김윤희 (2019). 전문상담교사의 소진과 극복경험에 관한 합의적 질적 연구. 상담학연구, 20(5), 359-383.
- 노용진 (2014). 자동화와 근로시간 관행. 노동정책연구, 14(4), 1-30.
- 박량희, 유태용 (2007). 개인의 성격, 직무 요구, 직무 통제가 직무 스트레스에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(1), 1-20.
- 박상언 (2006). 직무요구-통제 모형에 의한 사원들의 직무소진(Job Burnout)에 관한 연구: 적극적 성격과 자기효능감 변수의 조절효과를 중심으로. 인사관리연구, 30(2), 45-71.
- 박선애, 이재창 (2014). 정서노동 전략이 직무탈진 및 직무열의에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 781-807.
- 배은정 (2012). 특수교육보조원의 사회적지지, 직무스트레스, 직무만족도와의 관계. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 손승영 (2005). 고학력 전문직 여성의 노동 경험과 딜레마: 강한 직업정체성과 남성중심적 조직문화. 한국여성학, 21(3), 67-98.
- 손진희 (2013). 고학력 전문직 여성들의 진로 경험: 직장 경력 5-10년 여성을 중심으로. 상담학연구, 14(1), 501-522.
- 신강현, 오인수 (2004). 직무만족과 이직의도 예측시 직무열의의 중요성. 한국심리학회 학술대회 자료집, 244-245.

- 안보배, 박세영 (2014). 직장인의 자아탄력성과 사회적 지지의 지각이 직무만족과 소진에 미치는 효과: 사회적지지 지각의 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(3), 497-517.
- 윤아랑, 정남운 (2011). 상담자 소진: 개관. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 23(2), 231-256.
- 은영신, 유태용, 서학삼 (2012). 주도적 성격과 창의적 행동 간의 관계: 학습목표지향성의 매개효과와 자기효능감, 조직풍토, 상사지원의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(3), 607-632.
- 원숙연, 박지원 (2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 축진에 미치는 영향. *여성학논집*, 26(2), 3-32.
- 원숙연 (2015). 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정 양립지원의 영향력을 중심으로. *행정논총*, 53(3), 57-81.
- 이경재, 한성현, 안연순, 황정호, 김주자 (2007). 우리나라 일부 사무직과 생산직 여성근로자에서 근골격계 자각증상과 관련요인. *한국산업보건학회지*, 17(4), 289-299.
- 이동우, 김지혜, 한우상, 우종민, 강동우, 고영건, 연병길, 김이영 (1999). 직무 스트레스 평가를 위한 측정도구 개발 및 표준화 연구(II). *신경정신의학*, 38(6), 1335-1350
- 이동하, 탁진국 (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(1), 83-103.
- 이랑, 김완석, 신강현 (2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할 - 콜센터 상담원을 대상으로 -. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(4), 573-596.
- 이은희, 이주희 (2001). 교사의 직무스트레스와 심리적 적응과의 관계: 문제중심적 대처방식, 정서중심적 대처방식의 조절효과. *한국심리학회지: 건강*, 6(1), 145-175.
- 이종구, 광원섭 (2001). 중소 제조업 생산직 근로자들의 직무 스트레스원, 직무스트레스 및 조직 성과간의 관계. *한국심리학회지: 건강*, 6(2), 97-122.
- 임환수 (2003). 운동부 지도교사의 사회적지지, 직무만족 및 조직시민행동과의 관계. *건양대학교 석사학위논문*.
- 장세진, 고상백 외 (2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회지*, 17(4), 297-317.
- 정은주, 안창일 (2012). 직장인의 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략에 관한 성차 연구. *여성연구*, 82(1), 137-162.
- 조윤진, 유성경 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 441-463.
- 조일원, 강혜영 (2016). 고학력 사무직 기혼여성의 취업지속에 영향을 미치는 요인. *가족과 문화*, 28(1), 126-161.
- 진두찬, 손은정 (2015). 상담자의 직무자율성과 전문성 개발 기회가 직무열의에 미치는 영향: 소명의식과 자기효능감의 매개효과. *상담학연구*, 16(4), 177-192.
- 최윤정, 김계현 (2009). 여성 진로 상담 관점에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 관한 경험적 연구 고찰. *상담*

- 학연구, 10(1), 365-384.
- 탁진국 (2001). 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이. 한국심리학회지: 건강 7(1), 125-414.
- 탁진국, 조지연, 정현, 조진숙 (2017). 대학 신입생 주도성 향상을 위한 코칭 프로그램의 효과성 연구. 청소년학연구, 24(8), 55-81.
- 통계청 (2019). 통계로 보는 여성의 삶. <http://kostat.go.kr>
- 통계청 (2020). 경제활동인구조사. <http://kostat.go.kr>
- 하오령, 권정혜 (2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도 - 역할 갈등, 완벽주의 및 가족지지 중심으로. 한국심리학회지: 임상, 25(3), 675-696.
- 황애영, 탁진국 (2011). 주도성이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 프로틴(protean) 경력 지향을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 409-428.
- Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., & Daus, C. S. (2002). Diversity and emotion: the new frontiers in organizational behavior research. *Journal of Management*, 28(3), 307-338.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational Behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedens. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S., & Wills, T. A., (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cordes, S. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of Burnout among Managers and Professionals: A Comparison of Models. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 685-701.
- Cox, T. (1993). Stress management and stress research: Putting theory to work. HSE Contract Research Report No. 61.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Crant, J. M., & Bateman T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: the impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63-75.

- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods, 1*(1), 16-29.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 209-222.
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1998). Zur Spezifität von Burnout für Dienstleistungsberufe: Fakt oder Artefakt? [The specificity of burnout in human services: Fact or artifact?]. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 52*, 82-89.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*(3): 224-241.
- Hughes, D., & Galinsky, F. (1994). Work experience and marital interactions; Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior, 15*(5), 423-438.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(1), 692-724.
- Kenny, D. A. (2014). Measuring model fit. form <http://davidakenny.net/cm/mgroup.thm>
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling, *New York, NY: The Guilford Press.*
- Koyuncu, M. Burke R, J., & Fiksenbaum, L.(2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International, 25*(4), 299-310.
- Martin, L S. Oades, L. & Caputi, P. (2014a). A step-wise process of intentional personality change coaching. *International Coaching Psychology Review, 9*(2), 55-69.
- Martin, L. S. Oades, L. & Caputi, P. (2014b). Intentional personality change coaching: A randomised controlled trial of participant selected personality facet change using the Five-Factor Model of personality. *International Coaching Psychology Review, 9*(2), 196-209.
- McCrae, R. & Costa, P. T., Jr. (1994). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. In C. F. Halverson, G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Eds.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (pp. 139-150). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321-1339.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 835-852.

- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology, 84*(6), 925-939.
- Pines, A., & Guendelman, S. (1995). Exploring the relevance of burnout to Mexican blue collar women. *Journal of Vocational Behavior, 47*(1), 1-20.
- Rijk, AE De., Blanc, PML & Schaufeli, W. B. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: Effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71*(1), 1-18.
- Roodt, G., & Hakanen, J. J. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. 85-101.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, Job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual. Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor and Frances.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2005). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications*, Research in Social Issues in Management, 5: Managing social and Ethical Issues in Organizations. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 416-427.
- Shin, K. H. (2004). Job engagement and job burnout in a South Korean sample. *Doctoral Dissertation, Kansas State University, USA*.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In Campbell James, & Tetrick, E. Lois (Ed), *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, Washington, DC, 245-264.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of Management, 23*(5), 679-704.
- Tanaka, J. S. (1987). "How big id big enough?": Sample size and goodness of fit in structural equation models with latent variables. *Child*

- development*, 58(1), 134-146.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Davids, K. (1992). Operator work design and robotics system performance: A serendipitous field study. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 353.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- Watson, D., & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality*, 64(4), 737-774.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout. *Journal of Business & Management*, 9(4), 389-406.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B., (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Zapf, D. (2002). Emotional work and psychological well being: A review of literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237-268.
- Zhong, Chen, Xie & Mao (2014). Moderating effects of proactive personality on factors influencing work engagement based on the Job demands-Resources model. *Social Behavior & Personality*, 42(1), 7-15.
- Zhou, J. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- 1차원고접수 : 2021. 05. 12.  
심사통과접수 : 2021. 09. 06.  
최종원고접수 : 2021. 09. 30.

**Study on the Moderating Effect of Proactive Personality  
in the Relations of Job Autonomy, Social Support,  
Work Engagement and Job Burnout:  
Comparison between female labor and office workers**

Yoon-hee Ji

Sung-Kyung Yoo

Department of Psychology, Ewha Womans University

This study examined moderating effect of proactive personality on the relation of job autonomy, social support, job engagement and job burnout among female workers. Furthermore, the structural relations were compared between female office workers and labor workers. Survey data from 371 female workers over the age of 19, out of them, 244 were office workers and 127 were labor workers. Data were analyzed using structural equation modeling. The results of this study showed that the relation of job autonomy, social support, job engagement and job burnout were significantly moderated by proactive personality. The results of multi-group analysis also indicated that the structural model differed between the two groups. Implications and limitations of this study and counseling intervention for female workers in Korea are discussed.

*Key words* : female worker, job autonomy, social support, proactive personality, job engagement, job burnout